SPPMM

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

ÉTATS FINANCIERS AUDITÉS 2020

REDDITION DE COMPTES 2020

BUDGET 2021

PLAN D'ACTION 2021

TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA PRÉSIDENTE……4

FAITS SAILLANTS - REDDITION DE COMPTES - RÉEL 2020……..…6

FAITS SAILLANTS ET HYPOTHÈSES - BUDGET 2021……..9

RÉALISATIONS 2020 ET PLAN D'ACTION 2021……..11

RÉSUMÉ DES ÉTATS FINANCIERS SUR 3 ANS…… 22

DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE SECTION……..…..25

TABLEAU DE BORD DES GRIEFS……...28

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Chers collègues,

La pandémie qui a sévi dans le monde entier est venue bousculer notre vie personnelle et la plupart des repères dans nos milieux de travail. Ces douze derniers mois ont certes été, pour l'ensemble de notre communauté professionnelle, synonymes de turbulence.

C'est dans ce contexte que tous les membres de l'équipe syndicale ont consacré leurs efforts, au cours de l'année 2020, afin de maintenir les avantages de l'ensemble des membres, défendre leurs droits et assurer que nous puissions tous continuer à offrir des services de la façon la plus sécuritaire possible.

Tous les efforts concentrés pour atteindre ces objectifs ont, bien entendu, ralenti ou empêché le traitement de certains dossiers inscrits au plan stratégique 2020 du syndicat. D'un point de vue optimiste, nous anticipons que l'année 2021 nous offrira la possibilité de poursuivre plusieurs mandats mis en veilleuse.

De fait, le télétravail, imposé par la majorité des unités d'affaires de la Ville en raison des enjeux sanitaires, et la négociation de l'entente relative aux compressions budgétaires, découlant également des conséquences de la pandémie, sont des dossiers qui, à eux seuls, ont monopolisé l'équipe du SPPMM de façon importante, en 2020.

Le passage au virtuel fut également un enjeu important aux plans administratif et des relations de travail.

Je ne pourrais passer sous silence les conséquences de cette pandémie qui ont entraîné des conditions de travail difficiles, allant jusqu'à un niveau de détresse inquiétant pour certains de nos membres, ce qui a nécessité une approche des plus attentive et des interventions particulièrement délicates et assidues de la part de nos représentants syndicaux.

Nous vous présentons ci-joint notre reddition de comptes 2020, laquelle permet de documenter les écarts financiers de cette année pour le moins particulière. Un important surplus de 609 183,00$ s'explique en grande partie par le passage obligé de la tenue en mode virtuel de nos assemblées générales et par la suspension des délais de traitement de nos griefs, qui a eu pour effet de réduire les auditions.

Quant au budget 2021, il est en croissance de 2,94% et reflète la reprise graduelle des activités en mode hybride, dont certaines pourront reprendre en présentiel. Nos états financiers prévoient pour 2021 la mise à jour du fonds de défense qui atteint 3,8M$. La révision de l'encadrement administratif et de conditions de travail mieux adaptées au télétravail sera au cœur de nos préoccupations, en 2021.

Nous maintenons notre engagement à respecter les normes dictées par nos *Statuts et règlements* et remercions le comité de surveillance pour ses activités de vigie à cet égard.

Je souhaite souligner le travail engagé de tous les représentants syndicaux en cette année de pandémie.

Espérant avoir le plaisir de vous rencontrer à nouveau en présentiel lors des prochaines assemblées, je vous réitère l'engagement de toute l'équipe syndicale.

Anne Dorais, Présidente

Anne Dorais, Présidente

FAITS SAILLANTS - REDDITION DE COMPTES - RÉEL 2020

Les dépenses 2020 du SPPMM se chiffrent à 1,7M $, soit 0,6 M$ ou 31,6% en-deçà du budget voté. Un surplus à la dépense de 766 859 $ est attribuable principalement aux activités sur lesquelles la COVID-19 a eu des conséquences.

Les produits comptabilisés sont à la hauteur de 2,3 M$, pour un manque à gagner de 167,7 $ ou 6,83%, notamment au chapitre des cotisations.

L'excédent des produits sur les charges se chiffre à 0,6 M $.

Aucun changement de forme n'a été apporté aux états financiers. Toutefois, un transfert de 2,1 M$ du fonds général au fonds de défense a été inscrit aux états financiers dans le but d'y affecter une somme totale de 3,8M$, et ce, afin de respecter l'encadrement administratif qui prévoit, en 2020, un montant de 1,5$ par membre, indexable annuellement.

PRODUITS (écart défavorable de 167,7$)

(En milliers de dollars)

Les cotisations salariales sont en baisse de 141,0 $ ou 6,67% par rapport au budget. Cet écart est attribuable aux hypothèses budgétaires qui demeurent une approximation, entre autres, des statutaires versés pendant l'année et des projections estimées de la variation du nombre de professionnels pendant l'année de référence.

Les revenus de libérations syndicales comprennent le salaire de la présidente et 1820 heures de libérations syndicales additionnelles qui sont remboursées au SPPMM, tel que stipulé dans la convention collective. Ceux-ci sont en baisse de 15,9 $.

Les revenus de placement proviennent d'obligations à un taux moyen de 1,732% en 2020. Ceux-ci accusent une diminution de 12,9% par rapport à 2019 et un écart favorable de 2,5%, soit 1 ,9 $ par rapport au budget 2020. Cette baisse par rapport à 2019 est attribuable à la baisse des taux d'intérêts sur le marché.

Les revenus récupérés de l'harmonisation sont constitués de remboursements, par la Ville, de frais d'actuaires embauchés pour des calculs d'harmonisation des régimes de retraite, jusqu'à concurrence de 24,0 $ annuellement, tel que stipulé dans la convention collective. Bien que les calculs reliés à l'harmonisation des régimes de retraite soient terminés, le remboursement sert désormais à éponger une partie des calculs relatifs à la Loi 15. Le solde non remboursé est transférable d'année en année.

Le fonds d'éducation syndicale est constitué, tel que stipulé aux conventions collectives des trois villes reconstituées visées, de 0,3% de leur masse salariale. L'écart défavorable de 6,4 $ par rapport au budget s'explique en partie par le fait que 3,0 $ ont été, par inadvertance, imputés aux autres revenus. Cette écriture aurait dû être régularisée. L'écart additionnel de 3,4 $ s'explique par des variations de la masse salariale par rapport aux hypothèses budgétaires.

Les autres revenus accusent un écart favorable de 3,0 $ à la suite d'une imputation erronée des revenus du fonds d'éducation et de cotisations.

CHARGES (écart total favorable de 776,9 $)

(En milliers de dollars)

Services professionnels (écart favorable de 400,9$)

Le niveau de la dépense en services professionnels dégage un écart favorable de 45,3 % (400,9 $) par rapport au budget prévu de 885,7 $.

Cet écart s'explique principalement, au chapitre des services juridiques, par la suspension des délais imposée par la Ville en lien avec la pandémie de la COVID-19. De fait, plusieurs journées d'arbitrage n'ont pas eu lieu en raison des activités suspendues à ce chapitre, générant un écart favorable de 304,0$. Quant aux services actuariels liés au régime de retraite, ceux-ci dégagent un surplus de 63,9$, notamment en raison de l'absence de conclusion des politiques de financement et de la révision du règlement du régime Montréal, toujours en processus de discussions ou de production.

La rubrique formation affiche un surplus de 19,2$ étant donné l'annulation des formations juridiques, en raison de la pandémie COVID-19.

Finalement, les frais juridiques de 5,0$ liés à la refonte des statuts et règlements n'ont pas été requis, compte tenu de la suspension des travaux en 2020, toujours en lien avec la pandémie.

Libérations syndicales – instances (écart défavorable de 27,2$)

Essentiellement, il s'agit du coût de rémunération de l'exécutif et des officiers syndicaux lorsqu'ils sont libérés aux frais du SPPMM. Pour 2020, un écart défavorable de 27,2 $ s'explique par les nombreuses interventions entourant le respect de l'application de la nouvelle convention collective, de même que celles liées à la COVID-19.

Les écarts entre catégories d'activités réalisées par les élus s'expliquent par des entrées de temps, inscrites différemment par rapport aux projections budgétaires estimées, pour chacune des catégories.

Charges salariales (écart favorable de 127,5 $)

Les charges salariales prévues au budget 2020 incluent : la rémunération de deux conseillers en relations de travail (CRT) attitrés à temps plein à la défense des droits des membres du SPPMM, une adjointe administrative, une archiviste et l'allocation des membres du comité exécutif.

Cet écart favorable s'explique notamment, par le fait que la dotation du poste du CRT nous ayant quitté, a été réalisée tardivement dans l'année.

Quant à l'écart à la charge sociale, celle-ci s'explique en grande partie par le retard d'implantation de l'assurance collective et d'un RVER pour les employés du syndicat, auquel s'ajoute l'impact de la dotation tardive de notre CRT.

Administration générale (écart favorable de 76,6$)

À titre d'information, le poste d'amortissement des immobilisations 2020 inclut les principales immobilisations suivantes :

- Le développement de logiciels internes;
- Les acquisitions d'équipements informatiques;
- Le mobilier de bureau;
- Le solde des améliorations locatives.

La dépense prévue pour les assurances a été moindre que prévue et génère un surplus de 5,7 $, compte tenu du fait que le syndicat est encore à la recherche d'un assureur qui pourra offrir une couverture complète en responsabilité pour ses officiers syndicaux.

Les dépenses d'équipements en lien avec le télétravail ont été moins élevées que prévu, générant un surplus de 33,2$

Les dépenses d'amortissement ont été surévaluées d'une somme de 30,0$

Libérations syndicales – comités (écart favorable de 109,0 $)

L'écart favorable à cette rubrique est important et représente 69,0 % du budget prévu. Cet important écart s'explique, en grande partie, par la mise en veilleuse de la plupart des comités en conséquence de la COVID-19.

Seuls les frais associés à la négociation collective témoignent d'une activité plus importante que prévu, en lien avec l'application de la nouvelle convention collective.

Frais de réunion et de représentation (écart favorable de 59,9 $)

On constate, à ce chapitre, un écart favorable global de 67,5%, qui s'explique principalement par l'absence d'assemblées générales en présentiel, dictée par les mesures sanitaires gouvernementales dans le contexte de la COVID-19. Les dépenses associées à la tenue des assemblées en mode virtuel sont considérablement moins onéreuses.

Communications (Écart favorable de 21,0 $)

Depuis 2017, le SPPMM s'est entouré d'équipes externes spécialisées afin de renforcer sa notoriété et d'avoir un meilleur accès aux différents médias.

La dépense 2020 en matière de relations publiques et de conseils en communication fut moindre que celle prévue au budget, car plusieurs publications, internes et externes, ont dû être réalisées par les membres de l'exécutif, en raison de leur contenu hautement spécialisé.

L'écart provient également du fait qu'une seule conférence midi a été tenue au lieu de 2 et par le report de travaux d'amélioration au site web du SPPMM.

Frais de déplacement et autres (Écart favorable de 9,3 $)

85,57% d'écart favorable à ce chapitre, résultant du télétravail dicté par les mesures sanitaires.

FAITS SAILLANTS ET HYPOTHÈSES - BUDGET 2021

Le budget est en croissance de 2,94% par rapport au budget 2020 et se chiffre à 2,5 M $, pour 2021. Ce budget est équilibré quant aux produits anticipés. À ce chapitre, les revenus de cotisations à eux seuls présentent une variation à la hausse de 3,36%; les autres revenus qui affichent une variation globale presque nulle réduisent cet écart à 2,94%. Au chapitre des charges, celles-ci sont également en hausse de 2,94%.

Le budget est ventilé de la façon suivante : Libérations syndicales pour 24,5 % (618 000 $), les charges salariales des employés pour 21,7 % (546 961 $), les services professionnels pour 26,1 % (660 510 $), les frais d'administration générale pour 10,6 % (268 570$), les autres postes budgétaires, incluant les frais de réunion, de représentation et de communication, pour 9,2 % (232 200 $) et le fonds de défense pour 7,9 % (200 000 $).

Pour 2021, et ce, à l'instar des autres années, les dépenses de **libérations syndicales** regroupent les coûts horaires, assumés par le syndicat, des membres de l'exécutif, du bureau de direction ainsi que de l'ensemble des membres participant aux divers comités et mandats 2021. Ces mandats comprendront, en priorité, les échanges et travaux pour la défense des membres, la négociation des conventions collectives des villes de banlieues ainsi que les comités suivants : télétravail, assurances collectives, classification, occasionnels, bibliothécaires occasionnels à temps partiel, élections, surveillance, régime de retraite, refonte des statuts et règlements du syndicat et placements, de même que le sous-comité consultatif sur le racisme et la discrimination systémique. Plusieurs encadrements et processus seront également élaborés ou revus. Globalement, le budget de l'ensemble des libérations syndicales ne présente qu'une légère variation à la baisse par rapport à 2020, prévoyant toutefois une révision entre les travaux des comités et des instances, se soldant par une réduction un plus marquée du budget dédié aux comités, pour refléter une projection plus juste en fonction des impacts des nouvelles pratiques en télétravail et de la croissance importante des besoins du service aux membres. Il est à noter que, depuis la signature de la nouvelle convention collective, l'article 3.3.7 de la convention stipule qu'un coût de charges sociales sera imputé en regard des heures facturées au SPPMM aux fins de libérations syndicales; ajustement qui avait déjà été intégré au budget 2020.

Les **services professionnels** sont notamment composés de services juridiques et actuariels. Ce compte de dépenses diminue considérablement, soit de 25,4 % et ce, en considérant les dates d'arbitrage projetées vu les disponibilités des procureurs et arbitres, de même que l'impact de la suspension des délais associés à la pandémie. Le nombre important de griefs depuis ces dernières années a un impact majeur sur les coûts de services professionnels, mais les circonstances actuelles nous incitent à réduire ce budget pour 2021. L'apport de nos services d'experts permet au syndicat de s'acquitter de son devoir de représentation. Cette projection 2021 prend en considération les griefs et requêtes, entrepris à ce jour et anticipés dans un contexte de pandémie, les journées prévues d'audition et de préparation pour la poursuite de la contestation de la loi 15, ainsi que la bataille pour la reconnaissance de la lettre d'entente 92-V-03. Un nombre important d'heures pour services actuariels est notamment prévu pour des enjeux associés au régime de retraite, tels que la négociation des politiques de financement des régimes de retraite auprès des villes visées, la révision du règlement du régime de retraite à Montréal de même que les travaux qui feront suite à la proposition syndicale de la révision de structure de gestion des placements au sein de la caisse commune. De plus, une somme de 25,0$ sera allouée pour permettre un accompagnement aux travaux de révision de l'organisation du travail au sein du syndicat, pour mieux gérer la croissance importante des membres et la complexité des enjeux.

Les dépenses liées à la **communication** ont été projetées afin de permettre au syndicat, avec le soutien d'une firme de relations publiques, de :

- Poursuivre la valorisation de l'expertise des professionnel-le-s sur la place publique par la continuité de notre campagne de notoriété;
- Communiquer professionnellement avec l'ensemble des membres, des représentants de l'Administration municipale et des élus;
- Maintenir notre réseau média pour permettre d'avoir une voix auprès des intervenants cibles.

Les charges salariales sont en hausse de 26,6 % par rapport au budget 2020, reflétant ainsi l'ajout d'un poste additionnel en soutien, ainsi que les augmentations économiques et statutaires à être versées. La mise en place de l'assurance collective et la participation du syndicat à un RVER pour ses employés contribuent à la réduction des charges sociales de ce budget, étant donné les ajustements budgétaires surévalués au budget 2020 pour cette implantation. Un transfert de 5,0 $ à une autre rubrique pour les frais d'accréditation complète les modifications à cette rubrique.

Les frais d'administration générale sont en baisse de 14,2%. Une révision à la baisse des estimés 2020 des amortissements expliquent en grande partie cet écart de budget. Quant à la réduction de la dépense d'équipement, celle-ci s'explique par une révision des besoins de l'année deux de la COVID-19, notamment par le retrait du budget dédié à l'achat de masques de protection à l'effigie du SPPMM.

Les frais de réunion et de représentation affichent une augmentation de 28,7%. La projection budgétaire a été établie en fonction d'un retour en présentiel, ou en mode hybride, des assemblées générales et des autres rencontres et activités syndicales. Cet écart prévoit également une rencontre de type *5 à 7* pour la communauté des professionnel·le·s généraux. Finalement, le transfert des frais d'accréditation de 5,0$ complète l'explication de cet écart.

Les frais de déplacements et autres sont augmentés de 24,4% et prévoient également le retour des activités en présentiel.

Le nouveau poste de dépenses « fonds de défense » permettra d'y prévoir une somme additionnelle de 200,0$

Relations de travail

- Plusieurs accompagnements au Respect de la personne, aux diverses enquêtes tenues par le Contrôleur général et lors de remises de mesures disciplinaires et de leur contestation. Échanges avec la Ville concernant l'engagement de confidentialité à l'égard des représentants syndicaux (2020 -2021)

- Confection et mise en place de processus, notamment pour la négociation des conventions collectives (villes liées), les ententes entre les parties et la production de griefs (2020-2021);

- Poursuite et multiplications des échanges avec la Direction des relations de travail afin de trouver des solutions aux enjeux soulevés par les parties (2020-2021);

- Reprise des rencontres annuelles avec les directeurs de section syndicale, suivies de rencontres avec les membres de chacune des sections syndicales, afin de discuter des problématiques existantes dans leur milieu et rencontres des directeurs des unités d'affaires concernées, afin de sensibiliser la haute direction aux différents problèmes et de rechercher une modification des comportements, le cas échéant (2021);

- Suivi de l'ensemble des griefs actifs en vue de judiciariser ceux qui représentent des pratiques non souhaitées, mais exercées par l'Employeur (2020-2021);

- Participation à des séances du comité mixte de relations professionnelles (CMRP)(2020-2021);

- Participation à diverses audiences devant un arbitre ou le tribunal du travail (2020-2021);

- Représentations aux Relations de travail relativement aux enjeux éthiques en arrondissement (2020);

- Participation aux nouveaux comités introduits par la nouvelle convention collective : comité d'évaluation, comité de classification, comité sur les occasionnels, comité sur les bibliothécaires à temps partiel, comité sur la conciliation travail/retraite (2021);

- En conformité avec la lettre d'entente 2020-V-110, signée le 6 février 2020, élagage des lettres d'entente dans le but d'identifier les lettres caduques, celles toujours en vigueur et celles qui suscitent un litige quant à leur validité; poursuite de la défense de ces dernières; (2020-2021);

- Obtention de règlements-quittances notamment pour des dossiers de congédiement (2020-2021);

- Suivi du grief sur les assurances (plaidoiries en 2020) et discussions envisagées au sein du comité de travail sur les assurances suite à la décision non concluante du grief (2021);

- Dans le cadre de l'application de la nouvelle procédure de griefs négociée et intégrée à notre nouvelle convention collective, analyse de tous les griefs actifs dans le but de procéder à l'arbitrage dans les nouveaux délais prescrits ou à un désistement, le cas échéant (2020-2021);

- Nombreuses rencontres d'équipe en vue de soulever les problèmes et de trouver des solutions relatives au télétravail (2020-2021);

- Rencontres d'équipe pour trouver des propositions gagnant-gagnant en réponse aux restrictions budgétaires de la Ville. Propositions de mesures, négociation et signature d'une entente avec la Ville suite au vote favorable des membres de l'Assemblée générale (2020);

- Interventions auprès des Relations de travail pour faire respecter la nouvelle convention ou connaître leur interprétation de celle-ci sur plusieurs aspects (2020-2021);

- Sessions de travail à l'interne pour mettre à jour les quantums de griefs et de lettres d'entente (2020-2021);

- Dépôt de 46 griefs dont 13 liés à la gestion déficiente de la convention collective et 12 liés aux mesures disciplinaires (2020). Préparation et défense de griefs liés aux problématiques vécues par les membres (2020-2021);

- 23 journées d'audition en 2020 pour la défense des griefs et 28 séances prévues en 2021 incluant celles relatives au grief sur la lettre d'entente 92-V-03;

- 8 journées d'audition prévues en 2021 pour des requêtes en 39 et vigie en continue de nouvelles requêtes;

- 1 journée d'audition pour la contestation de la Loi 15 (2020);

- 17 journées d'audition annulées pour la défense des griefs (2020);

- Reprise (compte tenu du changement d'arbitre) et poursuite des séances d'arbitrage pour la reconnaissance de la lettre d'entente 92-V-03 (Demande de compensation des pertes d'avantages financiers subis au régime de retraite, à la suite de l'adoption de la Loi 15.) Arbitrages tenus en 2019 : 2, en 2020 : 3 et 4 prévus en 2021.

- Demande d'accompagnement transmise à l'Employeur concernant les événements médiatisés de harcèlement à l'arrondissement Notre-Dame-de-Grâce et rencontres avec les employés et les gestionnaires pour assurer un climat de travail respectueux (2020) ;

- Rencontres et échanges au sein du CQSP (Conseil québécois des syndicats professionnels) notamment visant les problématiques liées à la COVID-19;

- Dossier des stagiaires – Vigie quant au nombre et conditions relatives à l'embauche de stagiaires (2020-2021);

- Vigie du maintien des avantages et de la sécurité des professionnel-le-s dans un contexte de COVID-19 (2020-2021);

- Discussion relativement à l'encadrement administratif sur le télétravail et le projet pilote conventionné, afin de réexaminer avec la Ville les conditions de travail à convenir en raison de la nouvelle réalité imposée par la COVID, et en fonction du projet hybride prévu par la Ville (2020). Échanges prévus au sein d'un sous-comité de travail afin de revoir l'ensemble des conditions régissant l'élargissement de ce mode de travail (2021);

- Discussions avec la Ville en regard des exigences de diplomation non respectées lors d'affichages et d'embauches (2020-2021);

- Pourparlers avec la Ville sur les conséquences de la suspension des délais en temps de pandémie et signature d'une lettre d'entente pour lever la suspension de ces délais pour une trentaine de griefs prioritaires (2020). Proposition d'une deuxième lettre d'entente à être négociée pour ajouter de nouveaux griefs prioritaires (2021);

- Préparation de l'appel pour le grief très médiatisé relatif à l'écoute électronique (2020-2021).

Convention collective

♦ **Accréditation Montréal:**

- Préparation en vue de la signature de la nouvelle convention collective et suivi de son application (2020);

- Vigie du respect de la mise en application de la nouvelle convention collective incluant les mesures transitoires. Interventions, le cas échéant, notamment sur l'interprétation du calcul et l'octroi des heures de congés mobiles pour les bibliothécaires occasionnels à temps partiel (2020-2021);

- Accompagnement des membres dans le cadre du projet pilote élargi sur le télétravail dans le contexte de la COVID-19 (2020-2021);

♦ **Accréditation Pointe-Claire:**

- Poursuite de la négociation et travaux d'écriture de la convention collective (2020-2021)

♦ **Accréditation Dorval :**

- Préparation pour amorcer la négociation (2020) et assemblée générale pour la confection du cahier de demandes (2021);

♦ **Accréditation Côte-Saint-Luc :**

- Préparation pour amorcer la négociation et assemblée générale pour la confection du cahier de demandes (2020). En attente de la Ville pour débuter la négociation (2021);

Service aux membres

❖ <u>Défense de tous les professionnel-le-s aux prises avec des mesures disciplinaires ou touché-e-s par un climat de travail qui requiert une intervention (2020-2021):</u>

- Traitement des demandes d'information des directeurs et des membres;
- Formation des nouveaux directeurs de sections sur différents aspects de la convention collective, notamment les nouveautés au sein de notre nouvelle convention collective, les documents professionnels, les dossiers des employés/médicaux;
- **Intervention**s :
- Préparation et dépôt de griefs ou obtention de lettres d'entente;
- Accompagnement de membres au Bureau du contrôleur général, au Respect de la personne ou dans les unités, pour enquêtes ou lors de la remise de mesures disciplinaires, lors de retours progressifs de congé de maladie ainsi qu'aux auditions de griefs.
- Réponses aux nombreuses questions des membres sur la nouvelle convention, sur les mesures transitoires et la rétroactivité. Aussi, réponse à de nombreux retraités sur la rétroactivité et l'ajustement de leur rente;
- Réponses aux très nombreuses questions relatives aux mesures sanitaires et à différents aspects du télétravail;
- Accompagnement des membres convoqués pour des mesures disciplinaires, congédiements, climat de travail.

❖ Maximisation (2020-2021) des échanges lors des rencontres du comité mixte de relations professionnelles pour, notamment, tenter d'éviter le grief et solutionner les problématiques (2020-2021);

❖ Des interventions se soldant par 46 griefs et 22 lettres d'entente dont 3 en attente de la signature de la Ville (2020);

❖ Sélection et organisation des midis-conférences en collaboration avec la Ville (2020-2021);

❖ Mise en place d'un nouveau processus d'accueil pour les nouveaux membres, dans le but de présenter les membres de l'exécutif et de faire connaître le rôle que joue le syndicat auprès des membres, et adaptation au mode virtuel de ces rencontres (2020-2021);

❖ Interventions liées aux enjeux du dossier des assurances collectives telles que : refus d'indemniser des professionnel-le-s pour une dépression reliée au travail; refus de payer certains médicaments, même avec formulaire de patient d'exception; pressions de l'assureur pour que les professionnel-le-s en maladie long-terme, avec possibilités de retour faible ou nulle, présentent une demande de rente gouvernementale d'invalidité (2020-2021);

❖ Prévision de la relève lors des départs reliés à la fin de mandat des élus représentant le syndicat (2021);

❖ Interventions pour favoriser le règlement des situations litigieuses dans le cadre de la COVID-19 (2021

❖ Formation des représentants syndicaux (2020-2021);

- Soutien de membres en absence pour maladie long-terme lorsque l'Assureur pousse vers l'indemnisation par la Régie des rentes ou le retour au travail après 18 mois (2020-2021);

- Organisation d'un événement de partage pour la communauté des professionnels (2021).

Administration

- Rencontre du comité de placements et révision de la politique de placements incluant un projet d'acquisition d'un local syndical (2020-2021);

- Suivant l'approbation par l'Assemblée générale de la nouvelle politique de placements, analyse comparative de marché visant à établir les avantages financiers à long-terme associés à l'achat d'un local pour loger les opérations du syndicat;

- Suivant l'approbation par l'Assemblée générale de la nouvelle politique de placements, implantation administrative des recommandations de celle-ci;

- Révision et mise à jour des encadrements administratifs et production de processus de travail (2021);

- Recrutement pour le remplacement d'un de nos conseillers en relations de travail et de notre adjointe administrative, à la suite de leur départ (2020-2021);

- Redistribution des tâches entre le personnel de soutien au syndicat (2021);

- Travaux informatiques liés au changement du serveur et à la déficience du système du registrariat (2020-2021);

- Production des budgets annuels (2020-2021) et des évolutions budgétaires (2021);

- Production de la reddition de compte financière et des états financiers 2019 et 2020, des plans de réalisations 2019 et 2020 et de la planification stratégique 2020 et 2021 (2020-2021);

- Tenue de 4 séances du Bureau de direction, 1 séance extraordinaire du Bureau de direction, 2 séances de formation du Bureau de direction, 6 séances du CE et 18 séances du CEE, tel que stipulé aux statuts et règlements (2020); tenue des séances prescrites et requises en 2021;

- Fin des phases 1 et 2 du développement et poursuite de l'implantation d'un système intégré de suivi des dossiers des membres (2020-2021);

- Recherche d'un courtier en assurance en vue du remplacement de la couverture d'assurance, pour qu'elle soit mieux adaptée aux opérations du syndicat, notamment en ce qui a trait à l'assurance responsabilité des gestionnaires et des représentants du SPPMM (2021);

- Mise en place d'un RVER et d'une assurance collective pour les employés du SPPMM (2020-2021);

- Révision des statuts et règlements de même que des encadrements administratifs (2020-2021)

- Recherche de processus de sécurité et maintien des données informatiques du SPPMM (2020-2021);

- Recherche de fournisseurs pour la mise en place des séances virtuelles de l'assemblée générale (2020);

- Travaux associés à la réorganisation du travail du syndicat (2021).

Régime de retraite

- Contestation de la constitutionnalité de la Loi 15 : Appel de la décision du juge Moulin auprès de la Cour d'appel (2020) et dépôt des différents mémoires par les procureurs respectifs (2021);

- Poursuite des litiges liés à la sentence Beaupré : décision rendue par le juge St-Pierre concluant de la non-conformité à l'article 20 de la Loi 15 (2020);

- Rencontres mensuelles et participation aux séances extraordinaires de la Commission du régime de retraite (Montréal) et participation aux différentes formations et colloques (2020-2021);

- Participation à un regroupement de plusieurs syndicats de la Ville de Montréal et dépôt à la Ville du constat syndical et d'une orientation relative à la structure d'opérations de la gestion des placements (2020). En attente d'un retour de la Ville (2021);

- Traitement de certaines demandes d'information provenant des membres (2020-2021) quant au régime de retraite, notamment pour les rachats,

- Échanges avec la ville et poursuite de l'élaboration des politiques de financement des régimes de retraite imposées par Retraite Québec à la suite de la Loi 15 (ville de Montréal et villes reconstituées (2020-2021);

- Révision de la proposition de la nouvelle version du règlement du régime et poursuite des travaux et échanges avec la Ville (2020-2021);

- Membre participant à l'Observatoire de la retraite et participant à l'organisation d'un prochain sommet sur la retraite (2020-2021);

- Participation à un nouveau comité technique sur les enjeux associés au régime de retraite (2020-2021);

- Étude d'une lettre d'entente pour l'utilisation des surplus dans le régime de Dorval (2020-2021);

- Réponses aux très nombreuses questions des participants sur différents aspects du régime et assistance pour régler certains problèmes particuliers (2020-2021);

- Participation aux prises de décision en regard du besoin de devancer l'évaluation actuarielle, compte tenu des retombées anticipées dans le contexte de la pandémie (2020)

COMITÉS

- Participation à un sous-comité pour les enjeux associés au télétravail et l'adaptation de son encadrement administratif (2021);

- Refonte du règlement du régime de retraite (2020-2021);

- Élections – organisation des élections statutaires et du vote lié à la convention collective - Entente sur les compressions budgétaires (2020-2021);

- Activités annuelles du comité de surveillance (2020-2021);

- Rencontres du comité mixte de relations professionnelles (2020-2021);

- Rencontres du comité mixte de griefs (2020-2021);

- Mise sur pied et travaux des nouveaux comités paritaires conventionnés : comité de classification, comité sur les bibliothécaires occasionnels à temps partiel, comité sur la conciliation travail/retraite, comité assurances collectives, comité d'évaluation (2021);

- Création d'un sous-comité Racisme et discrimination systémique à la demande de membres du Bureau de direction, à la suite de la publication du rapport de l'OCPM. Rencontres du Comité pour établir un plan de travail, un mode de fonctionnement et des objectifs. Lettre au Directeur général pour offrir notre collaboration dans ce dossier. Participation à des rencontres d'un comité intersyndical mis sur pied par l'Association des cadres (2020-2021);

- Comité mixte de développement professionnel (CMDP) : Participer à une planification stratégique et aux rencontres mensuelles pour l'octroi des demandes de financement des projets particuliers (2020-2021).

Communications et Relations publiques

- Ajout de fonctionnalités au site web (2021);

- Entrevues journalistiques (2020-2021);

- Poursuite de la collaboration avec TACT Inc. pour maintenir une présence lors d'événements médiatisés (2020-2021);

- Étude du marché en vue de la production de cartes de membres pour l'ensemble des professionnels du SPPMM (2021);

- Développement (2020) et lancement d'une nouvelle phase de notre campagne publicitaire de notoriété dans les réseaux sociaux (2020-2021);

- Maintenir les relations avec nos partenaires et autres syndicats de professionnels (2020-2021);

- Publication de 16 *Profils Express* et 17 *Mémos* aux membres du SPPMM (2020);

- Communiqués de presse (5) (2020) et maintien des relations publiques en 2021;

- Rédaction et diffusion d'un mémoire du SPPMM sur le Projet de loi 29 modifiant le Code des professions (2020);

Liste des communiqués de presse 2020

Produit conjointement Ville/SPPMM :

- 2020-01-30 – Signature d'une convention collective avec le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal – Un pas important vers une approche renouvelée en matière de relations de travail.

Articles publiés :

- Grenier aux nouvelles - 2020-02-27 - Camden dévoile l'apport des membres du SPPMM à la vitalité montréalaise

- Isarta Infos – 2020-02-27 - Camden met en valeur l'apport des membres du SPPMM à la vitalité montréalaise

- TVA Nouvelles – 2020-08-18 – Ville de Montréal : surveiller l'utilisation d'Internet des employés n'est pas illégal

- La Presse – 2020-09-06 - Surveillance web : « L'arbitre a erré », dit un syndicat de la Ville de Montréal

Production de 16 *Profil Express et 17 Mémos* comme média d'information et de recommandations (2020) :

PROFILS EXPRESS

- 2020-01-17 – Les textes de la convention collective 2014-2023 sont prêts pour la signature officielle.
- 2020-01-30 – Mesures transitoires pour les différentes banques d'heures faisant suite à la signature de la convention collective
- 2020-02-19 – Paiement du solde des banques et de la rétroactivité – Propositions d'investissement
- 2020-02-19 - Paiement du solde des banques et de la rétroactivité - Erratum
- 2020-03-15 – COVID-19 - Fermeture de la MDD
- 2020-03-16 – Communication COVID-19
- 2020-03-18 – COVID-19 - Fermeture des activités à la Ville
- 2020-03-24 – COVID-19 – Télétravail (Message du DG)
- 2020-04-02 – COVID-19 - KRONOS, banques de vacances et congés mobiles, télétravail
- 2020-04-08 – COVID-19 – Recommandations importantes
- 2020-04-15 – COVID-19 – Informations transmises par la Ville
- 2020-04-24 – Assurances collectives, ajustement salarial des professionnel-le-s ayant transité d'une accréditation depuis 2015, ententes et annonces de compressions budgétaires par la Ville.
- 2020-05-01 – Versement de la rétroactivité
- 2020-07-31 – Mise à jour sur les démarches juridiques à l'encontre de la loi 15
- 2020-08-04 – Le rôle du et de la professionnel-le et document professionnel : le point sur un chapitre méconnu de la convention.
- 2020-12-21 – Lettre d'entente - Mesures de compressions budgétaires

MÉMOS

- 2020-01-30 – Convention collective signée
- 2020-03-05 – Quelques faits saillants – Nouvelle convention collective
- 2020-03-05 – Questions / réponses - Nouvelle convention collective
- 2020-03-16 – Communication COVID-19
- 2020-04-08 – Aux membres du Bureau de direction – Accréditation Ville de Montréal – COVID-19
- 2020-07-02 – Période d'essai prolongée (Envoi aux membres visés par le grief)
- 2020-07-10 – Résultats financiers 2019, budget et planification stratégique 2020 et reconduction de l'affectation d'une vice-présidente – Services aux membres : Rencontre d'information.
- 2020-08-24 – Avis de convocation – Rencontre d'information - 9 septembre 2020.
- 2020-09-03 – Invitation à un webinaire exclusif à tous les membres du SPPMM, mardi le 15 septembre à 21h (Desjardins)
- 2020-09-08 – Rappel – Rencontre d'information - 9 septembre 2020
- 2020-09-14 – Rencontre d'information du 9 septembre 2020 – Rediffusion possible
- 2020-10-22 – Invitation – Conférence midi virtuelle – mercredi, 4 novembre 2020
- 2020-11-10 – Rediffusion de la midi-conférence
- 2020-11-11 – Sondage conférence-midi
- 2020-12-03 – Avis de convocation – Assemblée générale extraordinaire - 8 décembre 2020
- 2020-12-09 – Sondage sur l'Assemblée générale extraordinaire – Accréditation Montréal – 8 décembre 2020
- 2020-12-16 - Rediffusion - Assemblée générale extraordinaire 8 décembre 2020

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

	Budget 2021	Budget 2020	Réel 2020	Budget 2019	Réel 2019
PRODUITS					
Cotisations	2,184,000 $	2,112,993 $	1,971,997	1,660,000 $	2,363,704 $
Libérations syndicales	231,000 $	230,363 $	214,452	182,288 $	188,859 $
Revenus sur placements	80,223 $	75,825 $	77,744	92,561 $	89,301 $
Harmonisations récupérées	24,018 $	24,018 $	14,768	21,224 $	35,984 $
Fonds d'éducation syndicale	5,000 $	9,000 $	2,598 $	6,000 $	4,034 $
Autres revenus	2,000 $	2,000 $	4,964 $	2,000 $	6,711 $
TOTAL DES PRODUITS	**2,526,241 $**	**2,454,199 $**	**2,286,523 $**	**1,964,073 $**	**2,688,593 $**
CHARGES					
Services professionnels	660,510 $	885,726 $	484,847 $	627,738 $	510,410 $
Libérations syndicales - Instances	493,000 $	462,782 $	490,008 $	345,726 $	384,293 $
Charges salariales	546,961 $	432,042 $	304,554 $	440,931 $	371,076 $
Administration générale	268,570 $	312,901 $	236,346 $	180,946 $	163,273 $
Libérations syndicales - Comités	125,000 $	157,860 $	48,828 $	124,355 $	67,349 $
Frais de réunion et de représentation	114,200 $	88,738 $	28,861 $	129,577 $	184,116 $
Communications	104,500 $	103,300 $	82,331 $	101,500 $	68,546 $
Frais de déplacement et autres	13,500 $	10,850 $	1,565 $	13,300 $	7,479 $
Fonds de défense	200,000 $			0 $	24,454 $
TOTAL DES CHARGES	**2,526,241 $**	**2,454,199 $**	**1,677,340 $**	**1,964,073 $**	**1,780,996 $**
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES PRODUITS SUR LES CHARGES	**0 $**	**0 $**	**609,183 $**	**0 $**	**907,597 $**
Rétroactivité					**-600,000 $**
					200,000 $
Transfert au fonds de défense			**609,183 $**		
					507,597 $

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

	Budget 2021	Budget 2020	Réel 2020	Budget 2019	Réel 2019
SERVICES PROFESSIONNELS					
Services juridiques et actuariels - conventions et griefs	382,060 $	654,336 $	350,367 $	389,849 $	293,725 $
Services juridiques - régime de retraite	24,950 $	42,167 $	33,140 $	109,361 $	124,231 $
Services actuariels - régime de retraite	103,500 $	88,423 $	24,481 $	50,000 $	33,583 $
Trésorerie	35,000 $	32,000 $	25,977 $	29,900 $	31,171 $
Mandat informatique	22,000 $	19,000 $	18,110 $	16,128 $	19,560 $
Formation	30,000 $	19,700 $	489 $	15,650 $	5,070 $
Divers services professionnels	33,000 $	25,100 $	32,283 $	6,850 $	3,070 $
Organisation du travail	25,000 $	0 $	0 $	0 $	0 $
Statuts et règlements	5,000 $	5,000 $	0 $	5,000 $	0 $
Activités du 50e anniversaire	0	0 $	0 $	0 $	0 $
Projet de convention	0	0 $	0 $	5,000 $	0 $
	660,510 $	**885,726 $**	**484,847 $**	**627,738 $**	**510,410 $**
LIBÉRATIONS SYNDICALES - INSTANCES					
Vice-Présidence - service aux membres	250,000 $	221,501 $	234,967 $	158,840 $	176,651 $
Présidence	135,000 $	133,300 $	133,295 $	109,452 $	110,251 $
Bureau de direction	50,000 $	48,453 $	18,114 $	34,746 $	45,009 $
Assemblées des membres	8,000 $	11,075 $	639 $	7,942 $	43,789 $
Administration et gestion	50,000 $	48,453 $	102,993 $	34,746 $	8,593 $
	493,000 $	**462,782 $**	**490,008 $**	**345,726 $**	**384,293 $**
CHARGES SALARIALES					
Conseillers en relation de travail	191,000 $	174,000	122,677	183,416 $	180,659 $
Allocation membres exécutifs	75,000 $	74,718	68,719	66,726 $	80,940 $
Secrétaires	230,328 $	109,650	33,600	58,704 $	46,155 $
Charges sociales	49,633 $	72,674	22,141	40,085 $	31,876 $
Autres employés	0 $	0	54,776	92,000 $	30,752 $
Accréditations et compétence	1,000 $	1,000	2,641	0 $	694 $
	546,961 $	**432,042 $**	**304,554 $**	**440,931 $**	**371,076 $**

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

	Budget 2021	Budget 2020	Réel 2020	Budget 2019	Réel 2019
COMMUNICATIONS					
Relations publiques	5,000 $	5,000	3,480	5,000 $	2,133 $
Honoraires professionnels	75,000 $	75,000	75,908	75,000 $	62,827 $
Conseils pour les communications	5,000 $	5,000	0	5,000 $	177 $
Site web	5,000 $	3,800	1,506	2,500 $	1,685 $
Conférences – midi	6,000 $	6,000	1,437	6,000 $	1,724 $
Profil – Express	5,000 $	5,000	0	5,000 $	0 $
Participations aux assemblées	1,000 $	1,000	0	1,000 $	0 $
Plan d'action	500 $	500	0	1,000 $	0 $
Divers	2,000 $	2,000	0	1,000 $	0 $
	104,500 $	**103,300 $**	**82,331 $**	**101,500 $**	**68,546 $**
FRAIS DE DÉPLACEMENTS ET AUTRES					
Taxi	4,000 $	2,500	647	5,000 $	2,953 $
Activités externes	3,000 $	3,200	109	1,600 $	3,000 $
Transport	1,000 $	800	95	1,000 $	598 $
Stationnement	2,000 $	1,750	714	500 $	928 $
Cotisations	2,500 $	2,100	0	4,700 $	0 $
Divers	1,000 $	500	0	500 $	0 $
	13,500 $	**10,850 $**	**1,565 $**	**13,300 $**	**7,479 $**
Total	**2,326,241 $**	**2,454,199 $**	**1,677,340 $**	**1,964,073 $**	**1,756,542 $**
Fonds de défense	**200,000 $**				
Total	**2,526,241 $**				

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS MUNICIPAUX DE MONTRÉAL
RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

	Budget 2021	Budget 2020	Réel 2020	Budget 2019	Réel 2019
ADMINISTRATION GÉNÉRALE					
Loyer	43,000 $	42,000 $	42,772 $	41,256 $	41,646 $
Taxes municipales	24,000 $	24,000 $	23,229 $	23,232 $	23,229 $
Entretien et sécurité	21,000 $	21,000 $	19,986 $	19,272 $	20,180 $
Amortissement des immobilisations	35,200 $	64,514 $	34,483 $	38,968 $	24,415 $
Fournitures	26,000 $	20,700 $	22,445 $	10,650 $	17,536 $
Dons	19,720 $	23,637 $	23,637 $	15,874 $	16,689 $
Téléphones	26,600 $	25,680 $	23,169 $	10,524 $	10,807 $
Assurances	14,200 $	14,200 $	8,507 $	14,000 $	7,666 $
Radiation d'immobilisations	0 $	0 $	0 $	0 $	0 $
Services de paie	1,000 $	500 $	1,162 $	1,200 $	948 $
Frais financiers	1,000 $	500 $	160 $	500 $	157 $
Équipement	50,000 $	70,000 $	36,796 $	4,000 $	0 $
Autres	6,850 $	6,170 $	0 $	1,470 $	0 $
	268,570 $	**312,901 $**	**236,346 $**	**180,946 $**	**163,273 $**
LIBÉRATIONS SYNDICALES - COMITÉS					
Négociation des conventions	30,000 $	10,000 $	29,983 $	30,201 $	46,318 $
Diverses libérations	50,000 $	117,672 $	18,397 $	75,501 $	14,911 $
Comités statutaires	25,000 $	20,766 $	448 $	13,324 $	6,120 $
Gestion des conventions	5,000 $	2,500 $	0 $	888 $	0 $
Comités spéciaux	15,000 $	6,922 $	0 $	4,441 $	0 $
	125,000 $	**157,860 $**	**48,828 $**	**124,355 $**	**67,349 $**
FRAIS DE RÉUNION ET REPRÉSENTATION					
Assemblées des membres	47,500 $	52,500	26,227	73,500 $	152,798 $
Location de salles	40,500 $	24,738	0	35,407 $	19,040 $
Bureau de direction	7,000 $	3,300	726	5,800 $	5,666 $
Caisse de retraite	2,000 $	800	52	2,000 $	1,404 $
Négociation conventions collectives	1,200 $	600	1,403	3,000 $	2,074 $
Formation	2,000 $	1,000	0	750 $	120 $
Comités	2,000 $	1,000	0	2,000 $	317 $
Divers	1,000 $	400	57	1,500 $	389 $
Exécutif	2,000 $	1,600	377	1,000 $	1,361 $
Gestion conventions collectives	1,000 $	1,200	0	0 $	864 $
Représentations externes	1,000 $	600	0	500 $	0 $
Accréditations et compétences	5,000 $	0	0	3,620 $	0 $
Classification	1,000 $	500	0	0 $	0 $
Communication	1,000 $	500	19	500 $	83 $
	114,200 $	**88,738 $**	**28,861 $**	**129,577 $**	**184,116 $**

DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE SECTION

Composition des sections - Bureau de direction du SPPMM	
20 Sections	**Directrice/directeur**
Section 1 – *Direction générale / BVG / BIG / SPO / PARA* **125 syndiqués** • Direction générale (Uadm 02) • Bureau du vérificateur général (Uadm 06) • Service de la performance organisationnelle (Uadm 09) • Secrétariat de liaison de l'agglomération de Montréal (Uadm 11) • Ombudsman de Montréal (Uadm 26) • Service des ressources humaines (Uadm 36) • Service du Contrôleur général (Uadm 43) • Bureau de l'Inspecteur général (Uadm 46) • Sociétés et organismes paramunicipal (Office de consultation publique de Montréal et Conseil des arts) (Uadm 80)	**VACANT**
Section 2 – *Expérience citoyenne et communications / Concertation arrondissements* **108 syndiqués** • Service de la concertation des arrondissements (Uadm 24) • Service de l'expérience citoyenne et des communications (Uadm 27)	**Annie-Laurie Giudice** Substitut : Caroline Rousselet
Section 3 – *FINANCES* **140 syndiqués** • Service des finances (Uadm 04)	**VACANT** Substitut : Daniel Sierra Cueva
Section 4 – *Dév. économique / MRA / Appro* **91 syndiqués** • Service du développement économique (Uadm 05) • Bureau du taxi de Montréal – Paramunicipal (Uadm 20) • Service du matériel roulant et des ateliers (Uadm 33) • Stationnement de Montréal – Dir. Gén. (Uadm 38) • Service de l'approvisionnement (Uadm 39)	**Georges-Étienne Groulx** Substitut : Nabila Moharabi
Section 5 – *STI / A* **106 syndiqués** • Service des technologies de l'information (Uadm 42-00-01-02-03)	**Souheil Siouffi**
Section 6 – *STI / B* **108 syndiqués** • Service des technologies de l'information (Uadm 42-04-05-06)	**José G. Simon**

Section 7 –*STI / C* **136 syndiqués** • Service des technologies de l'information (Uadm 42-07-08-09-10)	**VACANT**
Section 8 – *Environnement / SIVT / Eau* **99 syndiqués** • Service de l'environnement (Uadm 23) • Service des infrastructures du réseau routier (Uadm 28) • Service de l'eau (Uadm 49)	**Gabriel Banica**
Section 9 –*Culture / Dépenses communes* **100 syndiqués** • Service de la culture (Uadm 25) • Dépenses communes (Uadm 60)	**VACANT**
Section 10 – *Grands parcs / Espace pour la vie* **118 syndiqués** • Service des grands parcs, du Mont-Royal et des sports (Uadm 21) • Service de l'espace pour la vie (Uadm 29)	**VACANT**
Section 11 –*Mise en valeur territoire* **100 syndiqués** • Service de la mise en valeur du territoire (Uadm 34) (comprend Urbanisme et mobilité)	**Daniel Corbeil** Substitut : Seraya Speer
Section 12 – *SPVM / SSIM* **81 syndiqués** • Service de sécurité incendie de Montréal (Uadm 10) • Service de police de la Ville de Montréal (Uadm 37)	**Kathy Van Bronswyk** Substitut : Darren Martin McMahon-Payette
Section 13 – *Évaluation foncière / Greffe / Affaires juridiques* **78 syndiqués** • Service du greffe (Uadm 03) • Service de l'évaluation foncière (Uadm 16) • Service des affaires juridiques (Uadm 41)	**Julien Allard-Provost**
Section 14 – *Gestion et planification immobilière* **122 syndiqués** • Service de la gestion et de la planification immobilière (Uadm 18):	**Marilou Pinard** **(intérim)**
Section 15 – *Habitation / Diversité et inclusion sociale* **73 syndiqués** • Service de l'habitation (Uadm 13) • Service de la diversité et de l'inclusion sociale (Uadm 19)	**Emmanuel Blaise**

Section 16 – *Arrondissements Est* **146 syndiqués** • Anjou (Uadm 79) • Mercier–Hochelaga-Maisonneuve (Uadm 55) : • Montréal-Nord (Uadm 87) • Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-Trembles (Uadm 51) **Rep. loc. : Joachim Luppens** Saint-Léonard (Uadm 85) : **Rep. loc. : Martin Lizotte**	**VACANT**
Section 17 – *Arrondissements Centre–Nord* **133 syndiqués** • Ahuntsic–Cartierville (Uadm 56) • Rosemont–La Petite-Patrie (Uadm 57) • Villeray–St-Michel–Parc-Extension (Uadm 58)	**Clothilde-Béré Pelletier**
Section 18 – *Arrondissements Centre–Centre Ouest* **140 syndiqués** • Le Plateau-Mont-Royal (Uadm 54) • Ville-Marie (Uadm 52) • Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce (Uadm 59) • Outremont (Uadm 75)	**Louis Rachiele**
Section 19 – *Arrondissements Ouest* **179 syndiqués** • L'Île-Bizard–Ste-Geneviève (Uadm 76) • Lachine (Uadm 88) • LaSalle (Uadm 89) **Rep. Loc. : Louise Trahan** • Pierrefonds–Roxboro (Uadm 82) • Saint-Laurent (Uadm 86) **Rep. loc. : Antonin Boileau** • Le Sud-Ouest (Uadm 53) • Verdun (Uadm 83)	**Stéphane Boutin**
Section 20– *Banlieue de l'agglomération* **54 syndiqués** • Côte-St-Luc : **Rep. loc. : Daniel Gwyn** • Dorval : **Rep. Loc. : Annie Fortier** • Mont-Royal : **Rep. loc. : Stephanie Smith** **sub. : Carolyne Lachance** • Pointe-Claire : **sub. : Margaret Kastner** • Westmount	**VACANT**

Catégories	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total	% Global
Dotation: poste, affichage, exigences et outils d'évaluation	7	3	39	20	15	12	12	12	16	4	1	**141**	23,5%
Gestion déficiente de la C.C incluant horaire 1820	**17**	26	20	8	16	9	6	28	37	8	13	**188**	31,4%
Fin d'emploi	1	4	1	4	3	16	9	7	7	8	6	**66**	11,0%
Mesures administratives et disciplinaires	4	10	5	6	15	8	10	17	17	30	12	**134**	22,4%
Droit de gérance abusif incluant la surveillance électronique	1	2	1	0	2	5	3	3	2	1	4	**24**	4,0%
Harcèlement	0	1	1	2	1	3	2	3	4	3	8	**28**	4,7%
Climat de travail	0	0	0	1	2	1	3	1	4	4	2	**18**	3,0%
Total année	**30**	**46**	**67**	**41**	**54**	**54**	**45**	**71**	**87**	**58**	**46**	599	100%
Non résolus	0	0	0	1	2	5	4	15	52	38	45	**162**	
Taux de résolution	100%	100%	100%	98%	96%	85%	91%	79%	40%	34%	2%	73%	

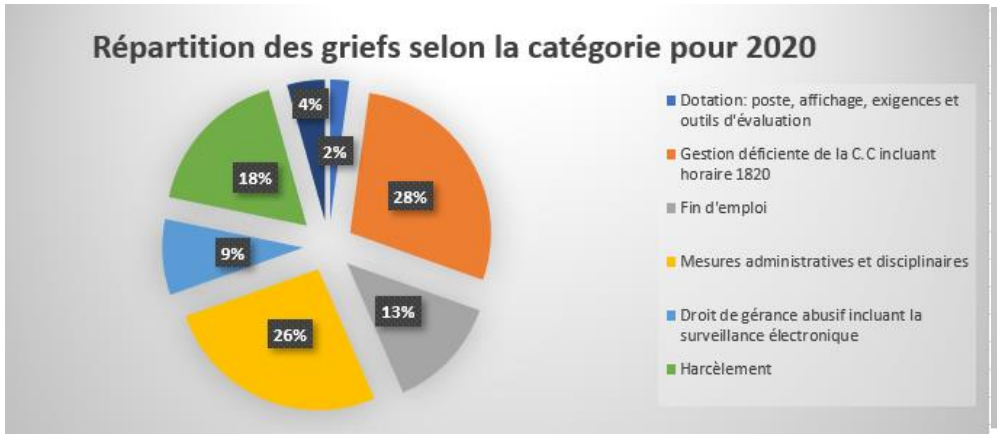
LES TROIS PRINCIPAUX REGROUPEMENTS DE GRIEFS EN 2020

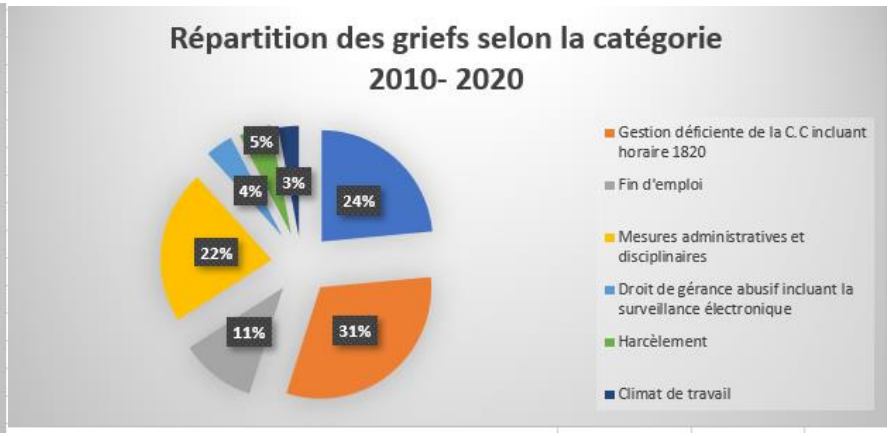
55 % des griefs portent sur les règles d'affichage, les exigences et outils d'évaluation ainsi que l'interprétation de la convention collective

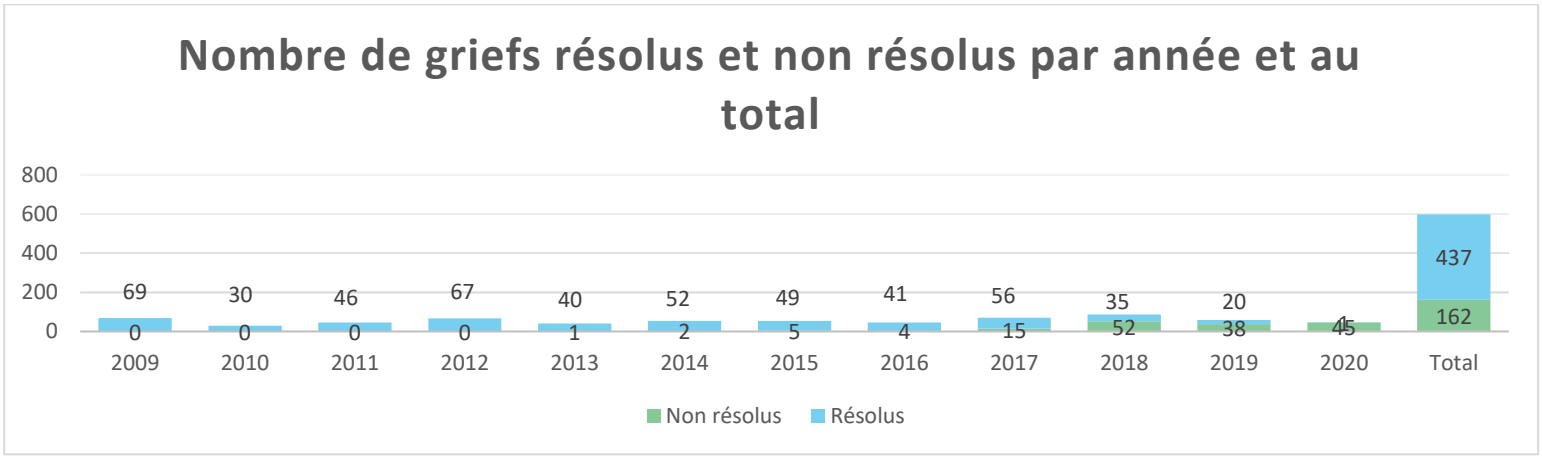
mesures patronales (Fin d'emploi, mesures administratives et disciplinaires

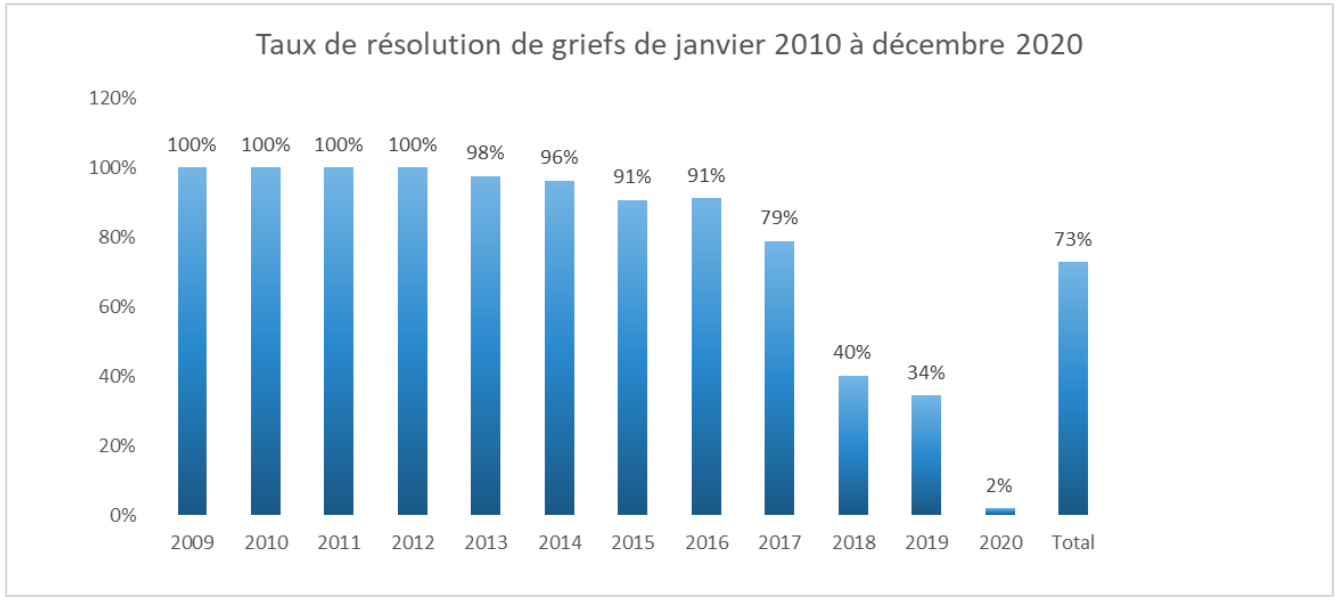
12% des griefs découlent des pratiques de l'employeur qui ne respectent pas les coutumes de travail refusant les pratiques établies et affectant le climat de travail jusqu'au harcèlement

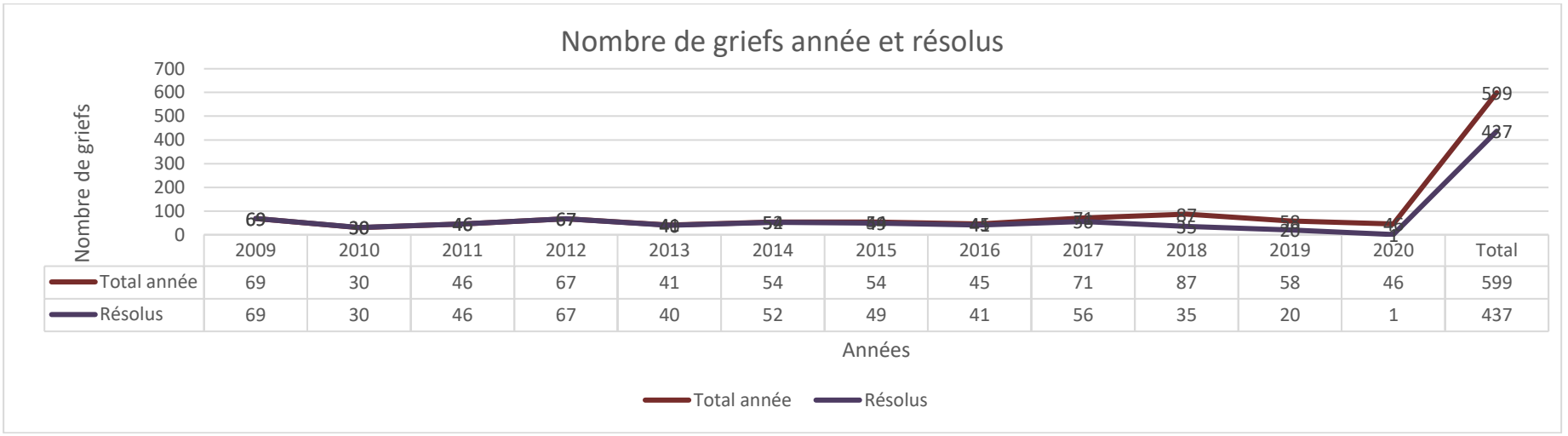
599 griefs ont été déposés depuis 2010, 162 griefs ne sont toujours pas résolus depuis ce temps, soit 27% des griefs déposés à ce jour.



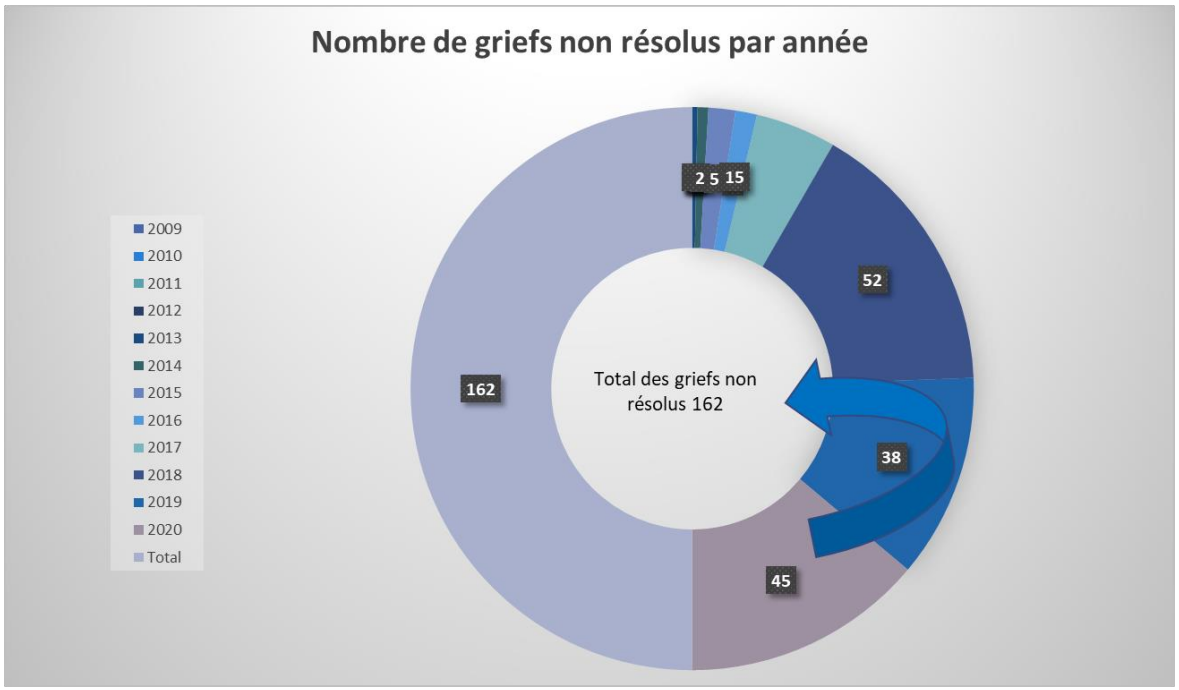


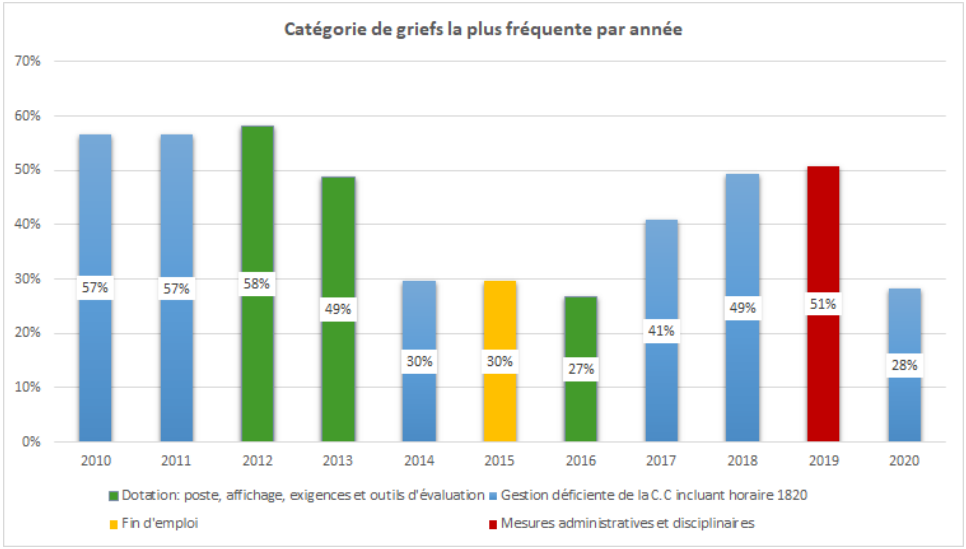

Nombre de griefs résolus et non résolus par année et au total
800
600
400
200
0
69
30
46
67
40
52
49
41
56
35
20
437
0
0
0
0
1
2
5
4
15
52
38
4
162
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
Total
Non résolus
Résolus


Taux de résolution de griefs de janvier 2010 à décembre 2020
120%
100%
80%
60%
40%
20%
0%
100%
100%
100%
100%
98%
96%
91%
91%
79%
40%
34%
2%
73%
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
Total

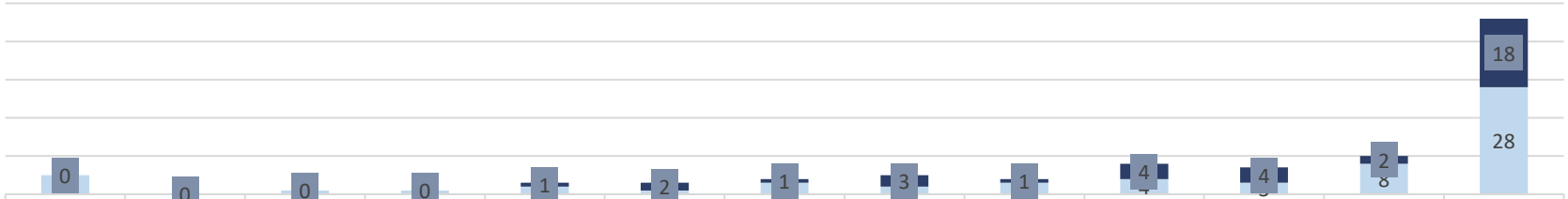


	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Total année	69	30	46	67	41	54	54	45	71	87	58	46	599
Résolus	69	30	46	67	40	52	49	41	56	35	20	1	437





Cumulatif des plaintes de harcèlement et du climat de travail de janvier 2010 à décembre 2020



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Climat de travail	0	0	0	0	1	2	1	3	1	4	4	2	18
Harcèlement	5	0	1	1	2	1	3	2	3	4	3	8	28